



**Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan**

(Studi Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman (Disperkim)

Kab.Bondowoso)

Oleh

Farah Nauliana *)

Siti Aisyah **)

Aleria Irma Hatneny *)**

Email : farahnauliana@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation, organizational culture, and quality of work life on employee performance (study at the Department of Housing and Settlement Areas (DISPERKIM) Bondowoso Regency). the population in this study were employees who were registered as civil servants at the Bondowoso Regency Housing and Settlement Area (DISPERKIM). The analysis technique used is multiple linear regression analysis. based on the results of the study showed that motivation, organizational culture, and quality of work life simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas (DISPERKIM) Kab. Bondowoso. Work motivation has no significant effect on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas (DISPERKIM) Kab. Bondowoso. Organizational culture has a significant effect on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas (DISPERKIM) Kab. Bondowoso. Quality of work life has a significant effect on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas (DISPERKIM) Kab. Bondowoso.

keywords: *work motivation, organizational culture, quality of work life, employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, evaluasi, kompensasi, pengembangan dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja. SDM adalah kebijakan dan praktik untuk menentukan posisi karyawan termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan evaluasi. Hasibuan (2016:10) yang mengatakan MSDM yakni berupa seni dan ilmu mengelola jalinan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan bersama. Perusahaan yang baik harus bisa mengelola dan memaksimalkan SDM yang ada dalam perusahaan tersebut dan diharapkan kedepannya mempunyai SDM yang unggul, jika perusahaan memiliki SDM yang unggul maka perusahaan akan mudah menghadapi kompetitor-kompetitor yang tidak mudah didepan nanti.. Karyawan suatu motor penggerak operasional organisasi, sehingga jika kinerja pegawai mengalami peningkatan mengakibatkan suatu kinerja organisasi juga akan meningkat. Mangkunegara (2014) mengemukakan mengemukakan kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas yang suda tercapai ole seseorang pegawai dan di dasari oleh tanggung jawab yang telah diberikan.. Faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja.

Didalam masa pandemi Covid-19 ini mengakibatkan perubahan pada segala tatanan sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi. Yang awalnya bekerja penuh dalam kantor sekarang menjadi *system work from home* (bekerja dalam rumah). Begitupun di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab.Bondowoso (DISPERKIM) menerapkan *system work from home* (WFH) untuk beberapa pekerja. Tetapi pekerja yang WFH tetap harus menjaga motivasi kerja, budaya organisasi kinerja, dan kualitas kinerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab.Bondowoso suatu instansi yang bertugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman dan urusan pemerintahan di bidang pertanahan. Pekerjaan yang dilakukan di dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab.Bondowoso ini tidaklah mudah melainkan butuh sumberdaya manusia yang memang kopeten didalam bidangnya dan tentunya karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab.Bondowoso (DISPERKIM) memiliki kinerja yang berkualitas pada organisasi. Maka dari itu instansini ini harus meningkatkan kinerja karyawannya atau mempertahankan kinerja karyaan yang telah bagus. Peningkatan bisa dengan cara memberi motivasi kerja, menumbuhkan budaya organisasi yang baik, dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan positif. Dari uraian diatas maka disini penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul: **pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, studi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab.Bondowoso.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DISPERKIM) kab. Bondowoso?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) kab. Bondowoso?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di Dinas Perumahan dan Kawasan (DISPERKIM) kab. Bondowoso?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) kab. Bondowoso?

Tujuan penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Bondowoso (DISPERKIM).
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Bondowoso (DISPERKIM).
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Bondowoso (DISPERKIM).

-
4. Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Bondowoso (DISPERKIM).

Manfaat Penelitian

Pada dasarnya riset pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, serta kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, ini diharapkan bisa membagikan khasiat untuk seluruh pihak. Sehingga bisa dijadikan selaku bahan rujukan dalam memperkaya keilmuan mahasiswa ataupun bisa digunakan selaku acuan dalam penyusunan serta ulasan riset lanjut.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Indrawati dan Pasaribu (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali”. Hasilnya menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Gilang dan Rahmawati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat)”. Hasilnya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, jadi semakin tinggi motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Arsulawareni (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan”. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2014:154) kinerja yaitu hasil akhir yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. yang berarti bahwa dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karyawan juga harus memiliki keahlian atau kemampuan untuk meningkatkan derajatnya serta untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karyawan juga harus memiliki motivasi agar tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Motivasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2014: 99) motivasi akan menjadi energi untuk bergerak yang menciptakan semangat untuk bekerja supaya mencapai kepuasan dalam pekerjaan Yang artinya motivasi adalah suatu kegiatan untuk mendorong seseorang untuk bekerja secara semangat dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2014:150) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan budaya organisasi suatu skema kerja yang akan menjadi acuan perilaku karyawan setiap harinya dan membentuk ketetapan dan arahan tindakan yang menghasilkan tujuan bersama:

1. Faktor dari luar,

2. Faktor dari dalam,

Kualitas kehidupan kerja

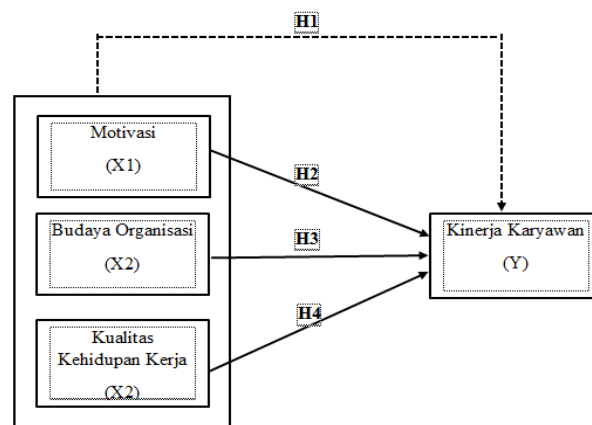
Sedangkan menurut Cascio (2006:24) kualitas kehidupan kerja memiliki dua arti yang pertama yaitu keadaan dan praktek dari apa yang dituju oleh organisasi seperti adanya promosi karyawan dari organisasi untuk meningkatkan jabatan. Yang kedua yaitu memiliki arti karyawan seperti memiliki rasa aman serta memiliki peluang untuk berkembang didalam perusahaan.

Tolak Ukur Kualitas Kehidupan Kerja

Dessler (1986:476) menyebutkan bahwa QWL adalah situasi karyawan bias mencukupi keperluan dengan bekerja dan hal tersebut berpegang dalam beberapa poin di bawah ini :

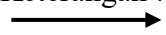
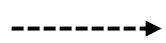
1. Perlakuan yang adil kepada para karyawan.
2. Kesempatan bagi setiap karyawan untuk menggunakan kemampuan secara maksimal,
3. Saling terbukanya komunikasi antar karyawan dengan kemampuan dengan pimpinan.
4. Adanya peran aktif dari para karyawan dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
5. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.
6. Lingkungan perusahaan yang aman, nyaman dan sehat.

Kerangka Konseptual



gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

-  Pengaruh Parsial
 Pengaruh simultan

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga budaya organisasi berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah sebanyak 47 karyawan yang tercatat selaku PNS pada Dinas Perumahan serta Kawasan Pemukiman Kab. Bondowoso (DISPERKIM). Bersumber pada riset ini sebab jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, dalam riset ini mengambil 100% populasi yang ada pada Dinas Perumahan serta Kawasan Permukiman Kab. Bondowoso (DISPERKIM) ialah sebanyak 47 karyawan selaku responden. Maka pemakaian populasi digunakan seluruhnya sebagai sampel, dan penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengukur tingkat kevalidan kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk mengetahui apakah suatu instrument dikatakan valid maka dalam penelitian ini harus melakukan pengujian lewat sarana *software* komputer pengolahan data SPSS 14.0 dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* table untuk tingkat signifikansi 5%.

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:177) Uji reliabilitas adalah “sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data kelompok atau variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen. Priyatno (2012:151) menyatakan “Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghazali (2011:105) Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi digunakan untuk menguji apakah residu memiliki tipe yang homogen atau tidak. Model regresi yang baik tidak terjalin dengan heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2015:277) mengatakan bahwa analisis linier berganda berguna untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Menurut Ghozali (2011:43) “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”.

b. Uji Statistik t

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk menugui antar variabel yang ada, uji ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara masing masing.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 4.10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34794633
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.470
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

Sumber: Data Primer diolah SPSS Tahun 2021

Dari data Tabel 4.10 mendapatkan hasil Asymp. Sig 0,980 > 0,05 yang yang artinya data itu berdistribusi normal.

Uji multikolineritas

Tabel 4.12

Uji Multikolineritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,973	1,028
Budaya Organisasi (X2)	0,606	1,651
Kualitas Kehidupan Kinerja (X3)	0,601	1,665

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variable motivasi kerja, budaya organisasi, kualitas kehidupan kinerja > 0,10 dan nilai VIF < 10 tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.917	1.818		1.605	.116
	Motivasi	-.003	.051	-.008	-.055	.956
	Budaya Organisasi	.022	.069	.062	.325	.747
	Kualitas Kehidupan Kerja	-.105	.074	-.270	-1.410	.166

Sumber: Data Primer diolah SPSS Tahun 2021

Menurut tabel 4.12 mendapatkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel > 0,05, artinya tidak terjaln heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.339	3.203		.418	.678
	Motivasi	.072	.090	.076	.799	.429
	Budaya Organisasi	.309	.121	.310	2.554	.014
	Kualitas Kehidupan Kerja	.597	.131	.555	4.556	.000

Sumber: Data Primer diolah SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut:

$$Y = 1,339 + 0,072 X_1 + 0,309 X_2 + 0,597 X_3 + e$$

1. $a = 1,339$ merupakan nilai konstanta, artinya jika Motivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 1,339
2. $b_1 = 0,072$ merupakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) bernilai positif menyatakan bahwa apabila variabel penelitian motivasi kerja baik, jadi kinerja karyawan meningkat, maka diperlakukan konstanta.
3. $b_2 = 0,309$ merupakan koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) bernilai positif menyatakan variabel penelitian budaya organisasi baik, jadi kinerja karyawan akan meningkat, maka diperlakukan konstanta.
4. $b_3 = 0,597$ merupakan koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) bernilai positif menyatakan bahwa apabila variabel penelitian kualitas kehidupan kinerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, maka diperlakukan konstanta.

Uji F

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.377	3	44.792	23.045	.000 ^b
	Residual	83.580	43	1.944		
	Total	217.957	46			

Sumber: Data Primer diolah SPSS Tahun 2021

Tabel 4.14 mendapatkan hasil 23,045 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja dengan cara bersama sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso bisa diterima.

Uji t

Tabel 4.15
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.339	3.203		.418	.678
	Motivasi	.072	.090	.076	.799	.429
	Budaya Organisasi	.309	.121	.310	2.554	.014
	Kualitas Kehidupan Kerja	.597	.131	.555	4.556	.000

Sumber: Data Primer diolah SPSS Tahun 2021

Dari tabel 4.16, Terlihat pada tabel hasil tingkat probabilitas bahwa tingkat signifikansi untuk variabel motivasi adalah $0,429 > 0,05$ yang berarti nilai probabilitasnya adalah 0,05. Sehingga hipotesis tidak dapat diterima, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya pandemi covid-19 yang berdampak pada motivasi kweja seseorang berubah , karena kegiatan perusahaan pemerintah tidak berjalan normal seperti sebelum adanya pandemi covid, seperti adanya pembatasan sosial dimana pegawai bergantian shif WFH (*work from home*) sehingga motivasi kinerja dalam instansi menjadi menurun bahkan berubah.

Simpulan

1. Motivasi, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso.

Keterbatasan penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso, maka dari itu penelitian ini hanya dapat digunkan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Bondowoso
2. Faktor-faktor dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Bagi pihak instansi

- a. pada hasil penelitian menunjukkan nilai motivasi masih cukup rendah, maka peran pimpinan diharapkan dapat meningkat kembali motivasi pegawai dalam bekerja supaya meningkatkan produktivitas kerja
- b. pada variabel nilai budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai yang cukup tinggi, maka pihak Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kab. Bondowoso harus memperhatikan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kinerja pegawai terutama dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai agar produktivitas kerjanya lebih baik lagi.

Bagi penelitian selanjutnya:

Diharapkan untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda karena variabelnya terbatas hanya pada motivasi, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kinerja sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja dan sebagainya.

Daftar Pustaka .

- Arsulawareni. A, (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan*. JIEB (jurnal ilmiah ekonomi bisnis), 6(1), 128 – 143
- Gilang. A, Rahmawati. DA , (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat)*, Jurnal Computech & Bisnis, 11(2), 79-86
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke empat. Jakarta: PT.Grasindo.
- Indrawati. AD, Pasaribu. EK, (2016) *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen, 5(12), 7782-7809
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : CV Alfabeta.

Farah Nauliana *) Adalah Alumni FEB Unisma

Siti Aisyah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Aleria Irma Hatneny ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma